

КОНТРОЛЬ В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

Аннотация. В статье рассмотрены сущность и основы организации контроля в системе управления персоналом в современных условиях.

Ключевые слова: контроль, управление персоналом, контроллинг, менеджмент.

CONTROL IN THE SYSTEM OF PERSONNEL MANAGEMENT IN MODERN CONDITIONS

Abstract. This article considers the nature and basis of organization and control in the system of personnel management in modern conditions.

Keywords: control, personnel management, controlling, management.

Контроль, основной процедурой (простейшей моделью) которого является сопоставление (сравнение) желаемого (планового) и фактического состояний объекта управления [7, с. 4], выявляя отклонения от запланированных показателей в деятельности хозяйствующих субъектов, инициирует менеджмент организации на принятие решений по отклонениям и, тем самым, способствует поддержанию порядка. Кроме того, характер отклонений позволяет производить оценку результатов деятельности организаций, её подразделений и отдельных работников. При этом является важным соблюдение принципа контролируемости в управленческой деятельности: персонал должен отвечать за результаты только той деятельности, на которую он имеет возможность реального влияния в пределах своей компетенции. Установление показателей деятельности, которые не зависят от усилий персонала является одной из причин сопротивления системам управления и контроля; такая ситуация приводит также к демотивации персонала [8, с. 53], [1].

Эффективность мотивационной деятельности в менеджменте будет повышаться, если оценка результатов деятельности персонала и вознаграждение за труд будут привязаны к результатам контроля, а контроль будет осуществлен с соблюдением базовых принципов менеджмента и контроля, которые являются способом практической реализации законов и закономерностей управления и контроля, и потому независимым от хозяйственно-правовых форм организации и сферы их деятельности.

В числе наиболее актуальных для управления персоналом, кроме принципа контролируемости, являются принципы контроллинга, формализация деятельности, оценка по результатам, приоритеты причин возникновения отклонений, принципы независимости и ответственности [10, с. 23-28].

Формальный подход к осуществлению контроля, игнорирование результатов деятельности также приводят к негативному отношению к системам управления и контроля. Принцип оценки по результатам предполагает, что если работник с отклонениями от принятых алгоритмов деятельности и стандартов исполнения добился положительных результатов, то это в первую очередь повод для критического анализа алгоритмов и стандартов, а не повод для наказания персонала. Подобное отношение к оценке деятельности персонала запустит механизм постоянного совершенствования внутренних нормативных документов организации. Принцип контроллинга как результат применения системного подхода к организации контрольной деятельности предполагает, что причинами

отрицательных результатов, кроме некачественных управленческих решений и некачественной их реализации, могут являться и существенные изменения среды функционирования и развития организации, и, соответственно, оценка деятельности персонала должна производиться с учетом данных обстоятельств [6, с. 132].

Контроль как способ влияния на действия и поведение персонала для эффективной реализации должен учитывать социально-психологические и морально-этические факторы [4].

Характеристики системы контроля во многом зависят от уровней управления (т.е. от характеристик задач, решаемых менеджерами различных уровней) [9] и преобладающих подходов к формированию системы менеджмента [11].

Эффективный контроль в системе управления персоналом невозможен, если системы, технологии, методы контроля и применение данного инструментария не будут учитывать социально-психологические и морально-этические факторы [2], что требует адаптации стандартных процедур управления и контроля с учетом сферы деятельности, характеристик системы менеджмента, корпоративной культуры, качества персонала и факторов внешней среды.

Система контроля должна быть согласована с задачами той деятельности, в которой она действует [5, с. 140]. Персонал, осуществляющий контроль в каждой сфере, должен знать цели структурных подразделений, взаимосвязь целей и степень их влияния на стратегические цели организации, решаемые подразделениями задачи и организовать контрольную деятельность в соответствии с целями и задачами, способствуя тем самым их активному достижению и решению [3].

В условиях постоянных интенсивных изменений среды функционирования и развития организаций система контроля должна быть адаптивной и при инновациях должна позволять эффективно контролировать основные производственные и управленческие процессы, т.е. инновации не должны приводить к потере контроля над ситуацией.

Литература:

1. Ахметшин Э.М. Проблема сопротивления персонала контролю в системе менеджмента // Казанский экономический вестник. 2014. № 3 (11). С. 32-38.
2. Ахметшин Э.М. Социально-психологический подход к реализации функции контроля в системе менеджмента // Казанский экономический вестник. 2014. № 4 (12). С. 71-78.
3. Габитова Р.Р. Особенности реализации функции контроля в системе процедур управленческих решений // Современные проблемы и тенденции развития экономики и управления: сборник статей Международной научно-практической конференции (10 мая 2016 г.). Ответственный редактор: Сукиасян А. А. Екатеринбург, 2016. С. 115-119.
4. Муллахметов Х.Ш. Влияние культуры и философии организации на систему контроля // Власть. 2012. № 10. С. 51-54.
5. Муллахметов Х.Ш. Корпоративный контроль. Казань: Изд-во Казанск. Гос. ун-та, 2008. 199 с.
6. Муллахметов Х.Ш. Научные школы управления и их влияние на эволюцию функции контроля // Менеджмент в России и за рубежом. 2012. № 6. С. 129-133.
7. Муллахметов Х.Ш. Некоторые подходы к организации управленческого контроля. // Менеджмент в России и за рубежом. 2005. № 6. С. 3-9.
8. Муллахметов Х.Ш. Организация персонала в системе контроля // Управление персоналом. 2008. № 19. С. 44-53.
9. Муллахметов Х.Ш. Процесс организации стратегического контроля для успешного функционирования и развития организации // Экономика и управление. 2013. № 4. С. 50–55.

10. Муллахметов Х.Ш. Эффективная система контроля как фактор повышения качества управленческой деятельности.: учеб. пособие. Казань: Казан ун-т, 2011. 108 с.

11. Садриев Р.Д., Садриев Д.С. Организация контроля при маркетинговом подходе к управлению // Казанский экономический вестник. 2015. № 2 (16). С. 31-36.